

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji T), yaitu t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X1) adalah 0,447 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,447 > 1,987$). Maka H_{01} ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.
2. Kesehatan mental berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji T), yaitu t_{hitung} untuk variabel kesehatan mental (X2) adalah 4,881 ($4,881 > 1,987$). Maka H_{02} ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh kesehatan mental terhadap produktivitas kerja.
3. Pengembangan karir dan kesehatan mental berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai perguruan tinggi swasta di Bengkulu. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji F (simultan), yaitu F_{hitung} sebesar 15,863 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($15,863 > 3,099$). Maka H_{03} ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh pengembangan karir dan kesehatan mental terhadap produktivitas kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, rekomendasi yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perguruan tinggi swasta di Bengkulu sebaiknya menyelenggarakan pelatihan keterampilan (*soft skills* dan *hard skills*), seminar kepemimpinan, atau workshop penulisan penelitian/publikasi ilmiah untuk meningkatkan kompetensi karyawan atau dosen.
2. Perguruan tinggi swasta di Bengkulu sebaiknya bekerja sama dengan psikolog atau membentuk *unit konseling internal* untuk membantu staf mengatasi stres, beban kerja, atau masalah psikologis lainnya.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan studi serupa dengan cakupan lebih luas (misal: perbandingan antar Perguruan Tinggi Swata di Sumatera) atau tambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, atau dukungan sosial.